



# Kündigungsschutz in der aktuellen Rechtsprechung

**Prof. Dr. Martin Reufels**  
**Köln, den 24. November 2015**

## **BAG v. 20.03.2014 – 2 AZR 1037/12**

### **- Außerordentliche (Verdachts-)Kündigung**

#### **Sachverhalt:**

- **Verdacht einer Straftat**
- **Anhörung des AN zur weiteren Aufklärung**
- **AN erkrankt und bittet um schriftliche Anhörung**
- **AG schickt schriftlichen Fragenkatalog (Frist 3 - 5 Tage)**
- **Anhörungsfrist verstreicht**
- **Außerordentliche Kündigung durch AG**
- **Seit der ersten Aufforderung zur Anhörung sind mehr als zwei Wochen vergangen**

## **BAG v. 20.03.2014 – 2 AZR 1037/12**

### **- Außerordentliche (Verdachts-)Kündigung**

#### **Entscheidungsgründe:**

- **Grundsatz: Keine Verdachtskündigung ohne Anhörung**
- **Ausnahme: AN ist nicht bereit sich einzulassen**
- **Anhörung des Betroffenen, ohne dass die Frist des § 626 II BGB beginnt**
- **Frist zur Anhörung = Grundsätzlich maximal 1 Woche**
- **Bei Schweigen des AN → Kein nachträgliches Entfallen des Fristaufschubs von § 626 II BGB**

## **BAG v. 12.02.2015 – 6 AZR 845/13**

### **- Verdachtskündigung - Berufsausbildungsverhältnis**

#### **Leitsatz:**

- **Der dringende Verdacht einer schweren Pflichtverletzung kann einen wichtigen Grund zur Kündigung des Ausbildungsverhältnisses darstellen**

## **BAG v. 12.02.2015 – 6 AZR 845/13**

### **- Verdachtskündigung - Berufsausbildungsverhältnis**

#### **Sachverhalt:**

- **Auszubildender bei Bank**
- **Kassenfehlbestand**
- **Anhörung des Auszubildenden**
- **Kündigung**



## **BAG v. 12.02.2015 – 6 AZR 845/13**

### **- Verdachtskündigung - Berufsausbildungsverhältnis**

#### **Entscheidungsgründe:**

- **Dringender Tatverdacht = wichtiger Grund, wenn Fortsetzung objektiv unzumutbar**
- **Einzelfall → Berücksichtigung der Besonderheiten der Ausbildung**
- **rechtswidrige und vorsätzliche Handlung → Missbrauch des Vertrauens (unabhängig vom Schaden)**
- **Verhältnismäßigkeit: Anhörung vor Kündigung**
- **Rücksichtnahmepflicht des Ausbilders**

## **BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 512/13**

### **- Betriebsbedingte Kündigung**

#### **Leitsatz:**

- **Unternehmerische Prognoseentscheidung:**
  - **tatsächlicher Wegfall des Beschäftigungsbedarfs ≠ schon im Zeitpunkt der Kündigung**
  - **Maßnahme des AG muss sich konkret abzeichnen**

## BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 512/13

### - Betriebsbedingte Kündigung

#### Sachverhalt:

- AN = Hausmeister in Seniorenheim
- AG holt Angebote von Drittfirmen für Hausmeisterdienste ein (März 2011)
- Kündigung zum Jahresende (Juni 2011)
- Vertrag mit externem Dienstleister (September 2011)



## **BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 512/13**

### **- Betriebsbedingte Kündigung**

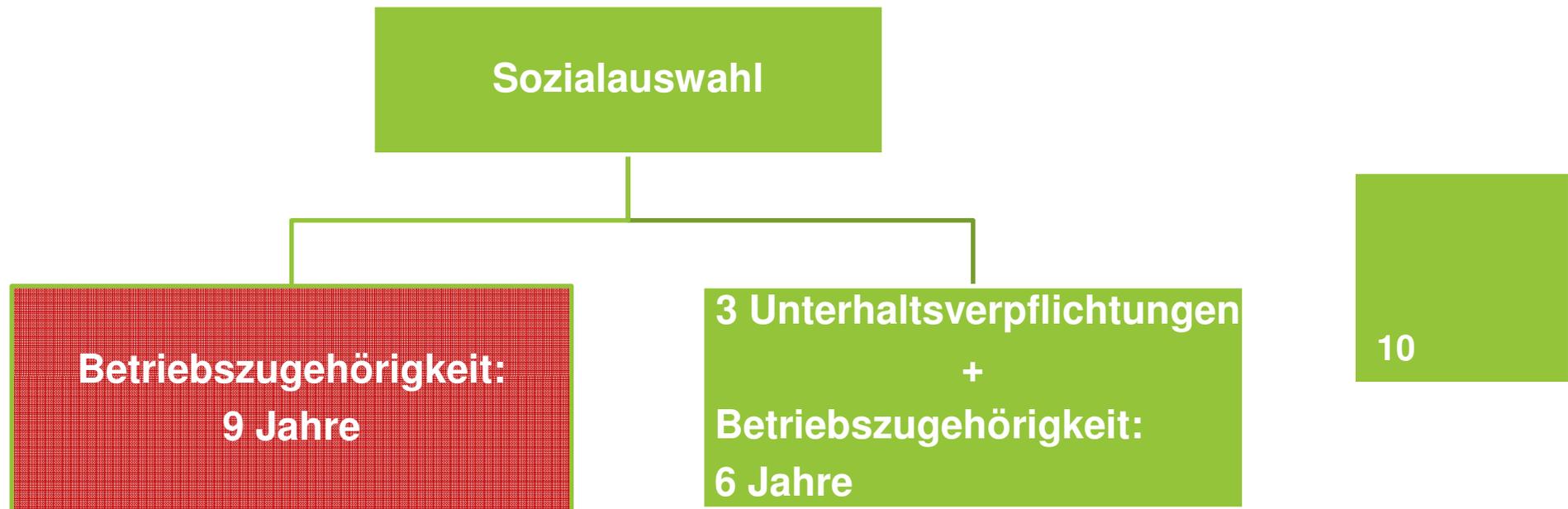
#### **Entscheidungsgründe:**

- **Dringendes betriebliches Erfordernis (+),  
wenn unternehmerische Entscheidung mit Ablauf der  
Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall der  
Beschäftigung führt**
- **Entschluss zur Maßnahme → bei Kündigung**
- **Nachweis des AG: konkrete Vorbereitungsmaßnahmen für spätere  
Umsetzung wurden getroffen**

## BAG v. 29.01.2015 – 2 AZR 164/14

### - Betriebsbedingte Änderungskündigung - Sozialauswahl

Leitsatz:



**Eine um drei Jahre längere Betriebszugehörigkeit wiegt nicht drei Unterhaltspflichten auf, wenn der Unterhaltsverpflichtete eine Betriebszugehörigkeit von sechs Jahren aufweist**

## BAG v. 29.01.2015 – 2 AZR 164/14

### - Betriebsbedingte Änderungskündigung - Sozialauswahl

Sachverhalt:



- Verheiratet
- Zwei minderjährige Kinder
- Betriebszugehörigkeit: 6 Jahre



- Änderungsvorschlag: 38,75 → 10 Std.
- Ablehnung
- Kündigung



- Unverheiratet
- Kinderlos
- Betriebszugehörigkeit: 9 Jahre



## **BAG v. 29.01.2015 – 2 AZR 164/14**

### **- Betriebsbedingte Änderungskündigung - Sozialauswahl**

#### **Entscheidungsgründe:**

- **Keine gesetzliche Priorisierung Kriterien des § 1 III KSchG**
- **Kriterien ausreichend heranziehen**
- **Maßstab der Sozialauswahl bei Änderungskündigung:**

 **Zumutbarkeit der Änderungen gegenüber vergleichbaren AN**

## **BAG v. 20.03.2014 – 2 AZR 565/12**

### **- Personenbedingte Kündigung - Alkoholkrankung**

#### **Leitsatz:**

- **Lehnt ein alkoholabhängiger AN eine Entziehungskur / Therapie ab, kann der AG nicht von einer Heilung in absehbarer Zeit ausgehen**

## **BAG v. 20.03.2014 – 2 AZR 565/12**

### **- Personenbedingte Kündigung - Alkoholkrankung**

#### **Sachverhalt:**

- **AG = Entsorgungsunternehmen mit absolutem Alkoholverbot auf dem Gelände**
- **AN → Hofarbeiter (Bedienen großer Fahrzeuge)**
  - **Alkoholkrankheit**
  - **Mehrfach alkoholisiert erschienen**
  - **Abbruch einer Entziehungskur**

## **BAG v. 20.03.2014 – 2 AZR 565/12**

### **- Personenbedingte Kündigung - Alkoholkrankung**

#### **Entscheidungsgründe:**

- Kündigung bei erheblicher Beeinträchtigung der betrieblichen

 Interessen

(+), wenn Tätigkeit mit nicht unerheblichen Gefahren verbunden ist und so mit der Beeinträchtigung der Sicherheit gerechnet werden musste

- Maßgeblich für die Prognose des Krankheitsverlaufs zum Zeitpunkt der Kündigung → Bereitschaft zur Durchführung einer

 Entziehungskur / Therapie

Ablehnung = idR keine Heilung in absehbarer Zeit

## **BAG v. 10.04.2014 – 2 AZR 684/13**

### **- Strafbares außerdienstliches Verhalten**

#### **Leitsatz:**

- **Außerdienstlich begangene Straftaten**  
→ Eignungsmangel (+), insb. bei konkreter Besorgnis, dass AN auch dienstlich mit gesetzlichen Vorgaben in Konflikt gerät
- **Kenntniserlangung neuer Tatsachen bei Zugang der Kündigung**  
→ Gründe nachschieben (+), wenn Personalrat dazu angehört wurde

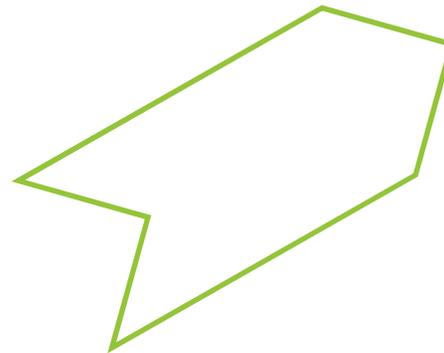
## **BAG v. 10.04.2014 – 2 AZR 684/13**

### **- Strafbares außerdienstliches Verhalten**

**Sachverhalt:**



- **Arbeit im öffentlichen Dienst**
- **Einstellung trotz Vorstrafe**
- **Erneute Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe auf Bewährung**



## **BAG v. 10.04.2014 – 2 AZR 684/13**

### **- Strafbares außerdienstliches Verhalten**

#### **Entscheidungsgründe:**

- Kündigung aus personenbezogenen Gründen, auch wenn Bezug zum Arbeitsverhältnis (-)
- außerdienstliche Straftat → Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit
- Mangelnde Eignung zur Ausübung der Tätigkeit
- Einzelfallentscheidung

## BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 755/13

### - Kündigung - häufige Kurzerkrankungen

#### Leitsatz:

- Kündigung ohne die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) durch AG  
→ Unwirksamkeit (+) wenn bEM = milderer Mittel

→ Rechtfertigung nur, wenn:



## **BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 755/13**

### **- Kündigung - häufige Kurzerkrankungen**

#### **Sachverhalt:**

- **AN: häufige Kurzerkrankungen unterschiedlicher Art**
- **Arbeitsmedizinische Untersuchungen des AN**
- **Kündigung durch AG**

20



## **BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 755/13**

### **- Kündigung - häufige Kurzerkrankungen**

#### **Entscheidungsgründe:**

- **bEM kann milderes Mittel sein, dann → Kündigung ≠ ultima ratio**
- **Verhältnismäßigkeit der Kündigung**
- **AG trägt Darlegungs- und Beweislast**

## **BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 664/13**

### **- Kündigung - betriebliches Eingliederungsmanagement**

**Leitsatz:**

- **Keine automatische Pflicht zur "Freikündigung", um leidensgerechten Arbeitsplatzes allein auf der Grundlage des allgemeinen Kündigungsschutzes zu schaffen**

22

**→ Rechtfertigung bei krankheitsbedingter Kündigung:**



## **BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 664/13**

### **- Kündigung - betriebliches Eingliederungsmanagement**

#### **Sachverhalt:**

- **AN: Mitarbeiter in Call-Center**  
leidet unter beidseitigem Tinnitus  
attestiert prinzipielle Arbeitsfähigkeit von 3 Std./Tag
- **Kündigung durch AG mit Zustimmung des Integrationsamts**



## **BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 664/13**

### **- Kündigung - betriebliches Eingliederungsmanagement**

#### **Entscheidungsgründe:**

- **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz → mildere Mittel**
- **Schaffung von leidensgerechtem Arbeitsplatz**
- **Kein Zwang zur „Freikündigung“ auch wenn Erkrankung Folge betrieblicher Ursachen ist**
- **Unterlassen von bEM → ggf. Erweiterung der Darlegungslast des AG**

## **BAG v. 10.04.2014 – 2 AZR 812/12**

### **- Änderungskündigung - kirchliche Arbeitsverhältnisse**

#### **Leitsatz:**

- **Gemeindereferentin kann nach Entzug der kanonischen Beauftragung die Eignung für vertraglich vereinbarte Tätigkeit fehlen**
- **Die Gestaltung des innerkirchlichen Dienstrechts unterliegt dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht**

## BAG v. 10.04.2014 – 2 AZR 812/12

### - Änderungskündigung - kirchliche Arbeitsverhältnisse

Sachverhalt:

Gemeindereferentin



Erzbistum



26

- » Entzug kanonischer Beauftragung
- » Entbindung als Gemeindereferentin
- » Angebot anderer Tätigkeiten
- » Kündigung nach Ablehnung eines Angebots als Sekretärin zu arbeiten

## **BAG v. 10.04.2014 – 2 AZR 812/12**

### **- Änderungskündigung - kirchliche Arbeitsverhältnisse**

#### **Entscheidungsgründe:**

- **Bedienen sich die Kirchen der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen → staatliches Arbeitsrecht anwendbar**
- **Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts wesentlich für Gestaltung der Arbeitsverhältnisse**
- **Änderungskündigung möglich → Verhältnismäßigkeit**
- **Keine spätere Berufung auf einmal abgelehnte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit**

## **BVerfG v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12**

### **- Kündigung - kirchliche Arbeitsverhältnisse**

#### **Leitsatz:**

- **kirchliches Selbstbestimmungsrecht → Sicherstellung der religiösen Dimension des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses**
- **Bei Kollision mit der Glaubensfreiheit haben in diesem Verhältnis Artikel der WRV Vorrang**
- **Konkretisierung → durch Kirchen**
- **Gerichte → Plausibilitätskontrolle**

## BVerfG v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12

### - Kündigung - kirchliche Arbeitsverhältnisse

#### Sachverhalt:

- AN: Chefarzt in kirchlichem Krankenhaus
- Ehe 1 - kirchlich
- Scheidung von Ehe 1
- Ehe 2 – standesamtlich, aber noch keine kirchenrechtliche Annullierung von Ehe 1
- Kündigung durch AG



## **BVerfG v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12**

### **- Kündigung - kirchliche Arbeitsverhältnisse**

#### **Entscheidungsgründe:**

- **Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten → ggf. Kündigung**
- **Einzelfallbetrachtung**
- **Gerichtliche Überprüfung von Loyalitätsobliegenheiten:**
  1. **Plausibilitätskontrolle**
  2. **offene Gesamtabwägung bei schuldhafter Verletzung von Loyalitätsanforderungen**
    - **Berücksichtigung des Selbstverständnisses der Kirche**

## **EGMR v. 15.01.2013**

### **- Religiöse Bekenntnisse am Arbeitsplatz**

#### **Leitsatz:**

- **Religionsausübung am Arbeitsplatz ist einschränkbar**
- **Verhältnismäßigkeit im Einzelfall**

## EGMR v. 15.01.2013

### - Religiöse Bekenntnisse am Arbeitsplatz

#### Entscheidung:

- Bodenangestellte von Fluggesellschaften dürfen während der Arbeitszeit sichtbar eine **Kette mit Kreuz** tragen
- Krankenschwestern in der Altenpflege dürfen keine **Kette mit Kreuz** tragen, an dem Patienten hängen bleiben können
- Landesbeamte dürfen sich nicht aus **religiöser Überzeugung** weigern, gleichgeschlechtliche Partnerschaften im Rahmen von Verpartnerungen einzutragen
- Die Entlassung eines Paartherapeuten, der sich aus **religiösen Gründen** weigert, homosexuelle Paare zu betreuen, ist rechtmäßig

## **BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 651/13**

### **- Sexuelle Belästigung**

**Leitsatz:**

- **Sexuelle Belästigung = Verletzung vertraglicher Pflichten**
- **Ggf. wichtiger Grund, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigt**
- **Einzelfallabhängig**

## **BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 651/13**

### **- Sexuelle Belästigung**

#### **Sachverhalt:**

- **Mitarbeiter fasst externer Mitarbeiterin im Laufe eines Gesprächs im Waschraum an die Brust und äußerte, dass sie einen schönen Busen habe**
- **Sofortiges Ablassen**
- **AN: Fehleinschätzung der Situation → einmaliger Ausrutscher**
- **Schriftliche Entschuldigung wurde angenommen**
- **Zahlung von Schmerzensgeld**

## **BAG v. 20.11.2014 – 2 AZR 651/13**

### **- Sexuelle Belästigung**

#### **Entscheidungsgründe:**

- **Sexuelle Belästigung = an sich wichtiger Grund gemäß § 626 I BGB**
  - **Ggf. außerordentliche Kündigung**
  - **Konkrete Umstände des Einzelfalls**
  - **Interessenabwägung**
- 
- **Keine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bis Ablauf der Kündigungsfrist**
  - **Vorherige Abmahnung ausreichend**
  - **Keine Wiederholungsgefahr**

**Herzlichen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**



## Unsere Standorte

### **Berlin**

Unter den Linden 10  
10117 Berlin  
T +49 30 88 00 97-0  
F +49 30 88 00 97-99

### **Düsseldorf**

Georg-Glock-Straße 4  
40474 Düsseldorf  
T +49 211 600 55-00  
F +49 211 600 55-050

### **Hamburg**

Neuer Wall 63  
20354 Hamburg  
T +49 40 35 52 80-0  
F +49 40 35 52 80-80

### **München**

Prinzregentenstraße 48  
80538 München  
T +49 89 540 31-0  
F +49 89 540 31-540

### **Brüssel**

Rue Froissart 95  
1040 Brüssel/Belgien  
T +32 2 646 20-00  
F +32 2 646 20-40

### **Chemnitz**

Weststraße 16  
09112 Chemnitz  
T +49 371 38 203-0  
F +49 371 38 203-100

### **Frankfurt**

Goetheplatz 5-7  
60313 Frankfurt am Main  
T +49 69 975 61-415  
F +49 69 975 61-200

### **Köln**

Magnusstraße 13  
50672 Köln  
T +49 221 20 52-0  
F +49 221 20 52-1

### **Stuttgart**

Augustenstraße 1  
70178 Stuttgart  
T +49 711 22 04 579-0  
F +49 711 22 04 579-44

### **Zürich**

Bahnhofstrasse 3  
8001 Zürich/Schweiz  
T +41 44 200 71-00  
F +41 44 200 71-01